

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA / ALTA PROFESSIONALITA'

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori
Rispetto del tetto di spesa del personale
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
Riduzione dei tempi medi di pagamento
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
Attivazione servizi on-line
Assolvimento obblighi di Trasparenza

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
------------------------------	--

2) Performance individuale (fino a 50 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Risultato atteso	Risultato ottenuto	Giudizio	Punteggio

Griglia di graduazione del risultato ottenuto:

- fino al 50% obiettivi non raggiunti
- dal 51% al 70% obiettivi parzialmente raggiunti
- dal 71% al 80% obiettivi discretamente raggiunti
- oltre il 80% obiettivi raggiunti ed attività ulteriori svolte

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 50 punti)	
--	--

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 30 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	<p>Qualità</p> <p>Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione)</p> <p>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso</p> <p>[3 punti] discreto - pari al minimo atteso</p> <p>[4 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso</p> <p>[5 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso</p> <p>[6 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso</p>	
2	<p>Innovazione e propositività</p> <p>E' la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l'innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione.</p> <p>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - non si attiva</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività</p> <p>[3 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività</p>	

	[4 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività [5 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto [6 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto	
3	<p>Autonomia</p> <p>È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell'ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi</p> <p>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1-2 punti] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [3 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [5 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [6 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto</p>	
4	<p>Flessibilità</p> <p>E' la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi</p> <p>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1-2 punti] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [3 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [4 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [5 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [6 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario</p>	
5	<p>Motivazione</p> <p>E' la capacità di assicurare il costante impegno ed il senso di appartenenza nonché l'attaccamento al lavoro, attraverso l'esplicazione di comportamenti professionali qualificanti</p> <p>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - manca di motivazione [1-2 punti] sufficiente - raramente dimostra motivazione [3 punti] discreto - spesso dimostra motivazione [4 punti] buono - sempre dimostra motivazione [5 punti] ottimo - sempre dimostra motivazione e occasionalmente anche oltre la necessità [6 punti] eccellente - sempre dimostra motivazione anche oltre la necessità</p>	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 30 punti)		

4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema di valutazione dell'ente, in modo da valorizzare i più meritevoli, e quindi rendendo possibile la individuazione dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate a cui attribuire una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, da realizzarsi mediante:

- a. l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;
- b. rispetto della quota massima per personale valutato, definita dalla contrattazione, a cui attribuire la maggiorazione indicata dalla differenziazione del premio individuale;

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

PUNTEGGIO (max 10 punti) _____

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTI
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 50 punti)	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (max 30 punti)	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 10 punti)	
TOTALE	

NOTE "Inserire gli ambiti di miglioramento individuati"
